

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AMALAN  
KERJA BERPRESTASI TINGGI DALAM KALANGAN  
PENSYARAH UUM, SINTOK**

**AQILAH BINTI ABDUL MANAF**

**SARJANA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
JANUARI 2014**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AMALAN KERJA  
BERPRESTASI TINGGI DALAM KALANGAN PENSYARAH UUM, SINTOK.**

**Oleh  
AQILAH BINTI ABDUL MANAF  
811784**

**Desertasi Diserahkan Kepada  
Othman Yeop Abdullah Graduate School Of Business,  
Universiti Utara Malaysia,  
Sebagai Memenuhi Syarat Untuk Pengijazahan Sarjana**

## **PENGESAHAN TESIS**

Saya mengaku bahawa semua kerja-kerja tesis yang dinyatakan dalam kertas penyelidikan ini adalah usaha saya sendiri (melainkan diakui dalam teks) dan bahawa tidak ada kerja-kerja tesis sebelum ini diserahkan untuk mana-mana program akademik Sarjana. Semua sumber yang dipetik telah diakui melalui rujukan.

**AQILAH BINTI ABDUL MANAF**

**811784**

College of Business  
Universiti Utara Malaysia  
06010 Sintok  
Kedah Darul Aman  
Malaysia

## **KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN**

Kertas Projek ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan kebenaran penyelia kertas projek atau Dekan Kolej Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebarang rujukan dibuat ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**Dekan  
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business  
University Utara Malaysia (UUM)  
06010 Sintok  
Kedah Darul Aman**

## ABSTRAK

Amalan kerja berprestasi tinggi ini merupakan satu cara dimana organisasi menyusun semula gerak kerja, sumber (manusia), teknologi, dan maklumat dalam proses untuk mereke melengkapkan diri untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kajian ini dilaksanakan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi amalan kerja berprestasi tinggi. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dalam menentukan hubungan di antara kesemua pembolehubah tidak bersandar (Faktor Amalan Kerja Berprestasi Tinggi) dengan pembolehubah bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi). Kajian ini melibatkan 130 responden daripada Universiti Utara Malaysia. 274 set borang soal selidik telah diedarkan sendiri oleh penyelidik kepada responden. Daripada jumlah tersebut, hanya 130 orang yang telah memberikan kerjasama dan menjawab soal selidik tersebut dengan sempurna. Set soal selidik mengandungi 59 item yang menggunakan skala likert tujuh mata. Setiap hipotesis telah diuji dengan menggunakan perisian *Statistic Package for Social Science* (SPSS) versi 21.0. Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensi iaitu analisis korelasi dan regresi. 21 hipotesis utama yang dibentuk selepas analisis faktor dilakukan dan analisis inferensi digunakan untuk menentukan hubungan antara pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar. Hasil kajian menunjukkan keseimbangan kerja peranan, budaya organisasi penambahbaikkan dan budaya organisasi sumber manusia mempunyai pengaruh terhadap amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan perngurusan sumber manusia. bagi faktor pemboleh ubah bersandar amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan penglibatan pekerja dipengaruhi oleh keseimbangan kerja beban tugas, keseimbangan kerja peranan, budaya organisasi sumber manusia, budaya organisasi persekitaran luaran, budaya organisasi autonomi dan etika kerja. Seterusnya, amalan kerja berprestasi tinggi berorientasikan sikap pekerja dipengaruhi oleh budaya organisasi sumber manusia etika.

**Kata Kunci :** Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahbaikkan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja.

## ABSTRACT

*High performance work system is one of the way organizations to prepare and restructuring back the works, the human source, technology, and information in the process to achieve high achievement. This study was conducted to find out the factors that influence the high performance work system and used quantitative method in determining the relationship between all the independent variables (High Performance Work System Factors) and dependent variable (High Performance Work System). This study involved 130 respondents from Universiti Utara Malaysia. Researcher has distributed 274 sets of questionnaire to the respondents but researcher only received back 130 completed questionnaires. The questionnaire contains of 59 items that have used seven point Likert scale. Each hypothesis was tested using Statistics Package for Social Science (SPSS) version 21.0. The obtained data were analyzed using descriptive analysis and inferential analysis namely correlation and regression. 21 hypotheses were formed after performed the factor analysis and the inferential analysis was used to determine the relationship between independent variables and dependent variable. The results of the study showed that the work life balance (role), organizational culture (improvement) and organizational culture human resources related to the high performance work system (human resource management orientation). The dependent variable factor high performance work system (workers involvement orientation ) influenced by the work life balance(work load), work life balance (role), organizational culture (human resources),organizational culture (environment), organizational culture (autonomy) and work ethics. Following that, high performance work system (workers attitude orientation) was influenced by the work ethic and organizational culture (human resource).*

*Keywords: Work Life Balance, Organizational Culture and Work Ethic.*

## **PENGHARGAAN**

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah lagi Maha Mengasihani. Terlebih dahulu saya ingin memanjatkan kesyukuran ke hadrat Allah s.w.t. kerana dengan limpah kurniaNya, maka saya dapat menyiapkan kajian ini dengan jayanya.

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Dr. Mohd Faizal Bin Mohd Isa selaku penyelia saya. Dengan penuh kesabaran dan komitmen yang tinggi, beliau sentiasa memberi dorongan, teguran serta cadangan dari mula sehinggalah selesai kajian ini dijalankan tanpa merasa jemu. Hanya Allah yang dapat membalas jasa beliau.

Seterusnya, sejuta penghargaan buat bondaku yang tercinta (Mekjah Binti Hamid) atas segala doa dan pengorbanan yang tidak mampu dibalas oleh anakanda buat selamanya. Titipan doa juga ditujukan buat arwah ayahandaku kerana kerana meninggalkan kata kata perangsang untuk saya terus berjaya. Tidak dilupakan buat adik beradik yang dikasihi , Mohad Hatta, Fatmawaty, Nor Azahari, Nor Mizhuari, Nor Shahrier, Ahmad Khomeini, Mohammed Gadaffi, Nurleila, Mohd Untung, Maimunah Abu Abbas dan buat kembarku Tersayang Amirah kerana banyak memberi dorongan dan doa sepanjang menyiapkan tugas ini.

Sekalung penghargaan turut ditujukan kepada responden yang terlibat secara langsung atau tidak langsung yang sudi memberi maklum balas dan bekerjasama dalam memberi maklumat-maklumat yang diperlukan semasa mengisi buku soalan soal selidik

Ribuan terima kasih juga buat rakan rakan seperjuangan Ummi Kalsom, Najmi, Nurul Syazana, Marini, Faiz, Hanisah, Siva, Ain, Didi, Ayu, Aliza, Mira, dan yang lain-lain kerana banyak memberi kata semangat dan doa kepada saya sepanjang menyiapkan kajian ini. Semoga Allah s.w.t. sentiasa memberkati kalian.

Sekian, semoga penulisan ini memberi sesuatu yang berguna dan bererti bagi mereka yang memerlukan.



<b>KANDUNGAN</b>	<b>HALAMAN</b>
<b>PENGAKUAN</b>	<b>i</b>
<b>PENGHARGAAN</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>iv</b>
<b>KANDUNGAN</b>	<b>v</b>
<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xii</b>
<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xiv</b>
<b>SENARAI SIMBOL</b>	
 <b>BAB I            PENDAHULUAN</b>	
1.0    Pengenalan	1
1.1    Latar Belakang Kajian	3
1.2    Penyataan Masalah	5
1.3    Persoalan Kajian	9
1.4    Objektif Kajian	9
1.5    Kepentingan Kajian	9
1.6    Skop Kajian	10
1.7    Struktur Kajian	11
 <b>BAB 2            ULASAN KARYA</b>	
2.0    Pengenalan	12
2.1    Definisi Konseptual Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	12
2.2    Definisi Konseptual Budaya Definisi Keseimbangan Kerja	16
2.3    Definisi Konseptual Budaya Organisasi	20
2.4    Definisi Konseptual Etika Kerja	24
2.5    Kesimpulan	27
2.6    Kerangka Kajian	28
 <b>BAB 3            METODOLOGI PENYELIDIKAN</b>	
3.0    Pengenalan	29
3.1    Reka Bentuk Kajian	29
3.2    Definisi Operasional	
3.2.1 Keseimbangan Kerja	32
3.2.2 budaya organisasi	32
3.2.3 Etika Kerja	32
3.2.4 Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	33

3.3	Pengukuran untuk Pembolehubah /Instrumen	33
3.3.1	Pengukuran Pembolehubah	33
3.3.2	Pentafsiran Pembolehubah	34
3.3.2.1	Pengukuran Faktor Keseimbangan Kerja	34
3.3.2.2	Pengukuran Faktor Budaya Organisasi	38
3.3.2.3	Pengukuran Faktor Etika Kerja	44
3.3.2.4	Pengukuran Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	46
3.4	Populasi Dan Persampelan Penyelidikan	48
3.4.1	Populasi	48
3.4.2	Persampelan Kajian	49
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	50
3.6	Teknik Analisis Data	51
3.7	Kajian Rintis	53
3.8	Penganalisa Data	54
3.8.1	Analisis Deskriptif	54
3.8.2	Analisis Inferensi	55
3.8.2.1	Analisis Korelasi Pearson	56
3.8.2.2	Analisis Regresi	56
3.9	Lokasi Kajian	56
3.10	Kesimpulan	57

## **BAB 4 HASIL DAN PERBINCANGAN**

4.0	Pengenalan	58
4.1	Maklum balas Responden	58
4.2	Analisis Kebolehpercayaan untuk Kajian Rintis	58
4.3	Semakan Data	60
4.3.1	<i>Missing Value</i>	60
4.3.2	Ujian Normaliti	60
4.3.3	Linearliti	62
4.3.4	Outliers	65
4.3.5	Hasil Normaliti Selepas Ujian Normaliti Dilakukan Semula	68
4.3.6	Linearliti Selepas Ujian Normaliti Dilakukan Semula	69
4.4	Analisis Faktor	71
4.4.1	Analisis Faktor Keseimbangan Kerja	72
4.4.1.1	Analisis Kebolehpercayaan Untuk Keseimbangan Kerja Selepas Analisis Faktor	75
4.4.2	Analisis Faktor Budaya Organisasi	77
4.4.2.1	Analisis Kebolehpercayaan Untuk Budaya Organisasi Selepas Analisis Faktor	82
4.4.3	Analisis Faktor Etika Kerja	83
4.4.3.1	Analisis Kebolehpercayaan Selepas Analisis Faktor	85
4.4.4	Analisis Faktor Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	85
4.4.4.1	Analisis Kebolehpercayaan Untuk Amalan Kerja	85

	Berprestasi Tinggi Selepas Analisis Faktor	
4.5	Pengguguran Item Setelah Ujian Analisis Kebolehpercayaan Dan Analisis Faktor	89
4.6	Kerangka Kajian Semula Selepas Analisis Faktor	90
4.7	Penulisan Semula Hipotesis	92
4.8	Analisis Deskriptif	93
4.9	Analisis Demografi	94
4.10	Min dan Sisihan Piawai	96
4.11	Analisis Korelasi Pearson	98
4.11.1	Hubungan Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia)	98
4.11.2	Hubungan Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Penglibatan Pekerja)	101
4.12.3	Hubungan Pembolehubah Tidak Bersandar dengan Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Sikap Pekerja)	103
4.12	Analisis Regresi	105
4.12.1	Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar Terhadap Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia)	106
4.12.2	Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar Terhadap Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Penglibatan Sumber Manusia)	108
4.12.3	Pengaruh Pembolehubah Tidak Bersandar Terhadap Pembolehubah Bersandar (Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Sikap Pekerja)	110
4.13	Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis	113

## **BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN**

5.0	Pengenalan	116
5.1	Ringkasan Penemuan Kajian	116
5.2	Perbincangan	118
5.2.1	Perbincangan Mengenai Hubungan Antara Keseimbangan Kerja Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	118
5.2.2	Perbincangan Mengenai Pengaruh Keseimbangan Kerja, Budaya Organisasi, Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	120
5.3	Batasan Kajian	118

5.3.1 Kos	118
5.3.2 Kekangan Masa	124
5.4 Implikasi Kajian	125
5.5 Cadangan Kajian untuk Akan Datang	126
5.6 Cadangan Kajian	127
5.7 Kesimpulan	129

## **RUJUKAN**

## **LAMPIRAN**

## **LAMPIRAN 1 CONTOH SOALAN KAJIAN**

## **LAMPIRAN 2 HASIL SPSS**

## SENARAI JADUAL

PERKARA	MUKA SURAT
1	Item Pengukuran Keseimbangan Kerja 30
2	Item Pengukuran Budaya Organisasi 34
3	Item Pengukuran Etika Kerja 39
4	Item Pengukuran Amalan Kerja Berprestasi Tinggi 41
5	Statistik Jumlah Pengambilan Pensyarah Bagi Tahun 2013 44
6	Persampelan Rawak Mudah Bagi Pengedaran Soal 45
7	SelidikPetunjuk Skala Likert 47
8	Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai 'r' 50
4.1	Tahap Kebolehppercayaan Ujian Rintis Untuk Pembolehubah Bersandar Iaitu Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Dana Pembolehubah Tidak Bersandar Iaitu Keseimbangan Kerja, Budaya Organisasi Dan Etika Kerja 54
4.2	Hasil Ujian Normaliti 56
4.3	Hasil Ujian Normaliti Selepas Dijalankan Semula 63
4.4	Analisis KMO and Bartlett's terhadap Keseimbangan Kerja 72
4.5	Analisis KMO and Bartlett's terhadap Keseimbangan Kerja 73
4.6	Rotated Component Matric untuk Keseimbangan Kerja 74
4.7	Item soalan Keseimbangan Kerja Berdasarkan Faktor 75
4.8	Analisis Kebolehppercayaan untuk Keseimbangan Kerja Berdasarkan Faktor 75
4.9	Analisis KMO and Bartlett's terhadap Budaya Organisasi 77
4.10	Rotated Component Matric untuk Budaya Organisasi 78
4.11	Item soalan Budaya Organisasi Berdasarkan Faktor 81
4.12	Analisis Kebolehppercayaan untuk Budaya Organisasi 82

	Berdasarkan Faktor	
4.13	Analisis KMO and Bartlett's terhadap Etika Kerja	83
4.14	Rotated Component Matric untuk Etika Kerja	84
4.15	Analisis Kebolehpercayaan untuk Etika Kerja Berdasarkan Faktor	85
4.16	Analisis KMO and Bartlett's Terhadap Amalan Kerja Berprestasi	85
4.17	Rotated Component Matric untuk Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	86
4.18	Item soalan Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berdasarkan Faktor	87
4.19	Analisis Kebolehpercayaan untuk Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berdasarkan Faktor	88
4.20	Pengguguran Item Setelah Ujian Analisis Kebolehpercayaan Dan Analisis Faktor	89
4.21	Profil Demografi Responden	95
4.22	Min Dan Sisihan Piawai Bagi Keseimbangan Kerja (Peranan) Keseimbangan Kerja (Beban Tugas), Budaya Organisasi (Penambahbaikkan), Budaya Organisasi (Berorientasikan Sumber Manusia), Budaya Organisasi (Persekitaran Luaran), Budaya Organisasi (Autonomi), Etika Kerja Terhadap Amalankerja Berprestasi Tinggi (Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia, Berorientasikan Penglibatan Pekerja Dan Berorientasikan Sikap Pekerja)	96
4.23	Keputusan Analisis Korelasi Person Bagi Dimensi Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahbaikkan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia.	100
4.24	Keputusan Analisis Korelasi Person Bagi Dimensi Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambahbaikkan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi	102

Tinggi Berorientasikan Penglibatan Pekerja.

4.25	Keputusan Analisis Korelasi Pearson Bagi Dimensi Keseimbangan Kerja Beban Tugas, Keseimbangan Kerja Peranan, Budaya Organisasi Penambaiakan, Budaya Organisasi Sumber Manusia, Budaya Organisasi Persekitaran Luaran, Budaya Organisasi Autonomi Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Sikap Pekerja.	104
4.26	Analisis Regresi Tidak Bersandar Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Pengurusan Sumber Manusia	107
4.27	Analisis Regresi Tidak Bersandar Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Berorientasikan Penglibatan Pekerja	110
4.28	Analisis Regresi Tidak Bersandar Terhadap Amalan Kerja Berprestasi Tinggi Sikap Pekerja	112
4.29	Ringkasan Hasil Keputusan Pengujian Hipotesis	114

<b>PERKARA</b>	<b>SENARAI GRAF</b>	<b>MUKA SURAT</b>
4.1	Item Normaliti Dalam Keseimbangan Kerja	63
4.2	Item Normaliti Dalam Budaya Organisasi	63
4.3	Item Normaliti Dalam Etika Kerja	64
4.4	Item Normaliti Dalam Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	64
4.5	<i>Outliers</i> Bagi Keseimbangan Kerja	65
4.6	<i>Outliers</i> Bagi Budaya Organisasi	66
4.7	<i>Outliers</i> Bagi Etika Kerja	66
4.8	<i>Outliers</i> Bagi Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	67
4.9	Item Normaliti Dalam Keseimbangan Kerja	69
4.10	Item Normaliti Dalam Budaya Organisasi	69
4.11	Item Normaliti Dalam Etika Kerja	70
4.12	Item Normaliti Dalam Amalan Kerja Berprestasi Tinggi	70

<b>PERKARA</b>	<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>MUKA SURAT</b>
1	Kerangka Kajian	28
2	Kerangka Kajian Selepas Analisis Faktor	90



## SENARAI SIMBOL

$p < 0.05$	Aras kesignifikanan lebih kecil daripada 0.05
$p < 0.01$	Aras kesignifikanan lebih kecil daripada 0.01
$r$	Pekali korelasi
dk	Darjah kebebasan
F	Nilai kritikal F
$\beta$	beta (pekali regresi piawai)
R	Pekali korelasi pelbagai
$R^2$	Pekali penentu regresi
t	nilai t
KPT	Kementerian Pengajian Tinggi

## **BAB 1**

### **PENGENALAN.**

#### **1.0 Pengenalan**

Amalan kerja berprestasi tinggi merupakan satu pendekatan bagi pihak pengurusan dalam mencapai daya saing. HPWS dilihat sebagai satu cara meningkatkan mutu produktiviti dalam pengurusan organisasi. Menurut Parsons dan Nechochea (2007) HPWS merujuk kepada satu sistem kerja yang memaksimumkan keupayaan individu terhadap persekitaran dan meningkatkan sistem teknologi. Kesepadanan antara struktur organisasi, sumber buruh, teknologi, strategi organisasi ianya menjadi pemangkin kearah organisasi yang lebih kompetitif.

Menurut Lee (2012) HPWS merupakan satu sistem untuk mempromosikan komitmen dan autonomi kepada pekerja dalam pengurusan sumber manusia strategik. Selain itu, pekerja di dalam organisasi dianggap sebagai sumber utama dan sukar diperolehi untuk bersaing secara kompetitif. Galakan oleh pihak pengurusan seperti penglibatan dalam pembuatan keputusan, penyediaan latihan dan pembangunan yang berkualiti serta perkongsian maklumat antara rakan sekerja membolehkan pekerja boleh melaksanakan penambahbaikan sebagai seorang peerja yang berkualiti dan boleh melaksanakan tugasan diperingkat yang lebih tinggi.

Kepentingan pelaksanaan HPWS boleh dilihat dengan adanya peningkatan terhadap cabaran yang kompetitif meliputi aspek globalisasi, penambahbaikan

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## Rujukan

- Abdullah. S (2005) Nilai dan Etika Dalam Dunia Korporat, Universiti Malaya
- Allen N.J, and Meyer J.P.(1990) “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitments to the organization”. *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-8.
- Ali, J.A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing, UK.
- Ali, J.A. (1992). Islamic work ethic in Arabia. *Journal of Psychology*, 126(5): 507-517.
- Ansari, M.A. (1990). Managing People at Work. In Bhal, K.T. & Bhowon, U. Making Sense of Personal Values and Organizational Culture : A Study of Mauritian Managers. *Journal of Narsee Manjee Institute of Management Studies Mumbai*, 1,1-12.
- Batt, Rosemary and Valcour, P. Monique. 2003. "Human Resource Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover," *Industrial Relations* 42: 189 – 220.
- Beekun, R. (1997). *Islamic Business Ethics*. IIIT, Herndon, Virginia, U.S.A.
- Berg, Peter, Kalleber, Arne and Appelbaum, Eileen. 2003. "Balancing Work and Family: The Role of High-Commitment Environments," *Industrial and Labor Relations* 42:168 – 88.
- Becker, B. and Huselid, M. (2006), “Strategic human resource management: where do we go from here?”, *Journal of Management*, Vol. 32 No. 6, pp. 898-925.
- Boxall, P. and Macky, K. (2007) ‘The relationship between 'high-performance work practices' and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects’, *International Journal of Human Resource Management* 18(4): 537-67.
- Bohlander, G., and Snell, S (2004) *Managing Human Resource* (13<sup>th</sup>). Mason, OH: Thomson/ South- Western.

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Churchill, G. A., & Peter, J. P. (1984). 'Research Design Effects on the Reliability of Rating Scales: A Meta-Analysis'. *Journal of Marketing Research*, 21 (November), 360-375
- Coakes, S. J., & Steed, L. G. (2003). *SPSS: Analysis without anguish*. Australia: John Wiley & Sons, Ltd
- Deal, T.E. and Kennedy, A.A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of CorporateLife*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Delaney,J.T.,Lewin,D.,And Ichniowski,C(1989). Human Resource Policies And Practices In American Firms. Washington, DC: U.S Department of Labor, U.S Governmentprinting Office
- DeVellis, R. (2003). *Scale Development: Theory and Applications*. 2<sup>nd</sup> Edition. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dyer, L.(1993). Human Resource as a sources of competitive advantages. Kingston Ont: Queens University, Industrial Relations Centre Press
- Edwards, P., & Wright, M. (2001) High-involvement work systems and performance outcomes The strength of variable, contingent and context bound relationships. *InternationalJournal of Human ResourceManagement*, 12(4), 565-85.
- Gallier, D., Michael White, M. Tomlinson and Y. Cheng.1998. *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Oxford University Press.
- Goddard, J. 2001. "High-Performance and the Transformation of Work? The implications of Alternative Work Practices for the Experience and Outcomes of Work," *Industrial andLabor Relations Review* 54: 776 – 805.
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental statistics in psychology and education*. New York: McGraw-Hill.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1984). *Multivariate Data Analysis with Readings*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-54. doi: 10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x.
- Hudson (2005). The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice. *Hudson Global Resources 20:20 series*.
- Jones, T. (2001). Understanding High Performance Work Systems: The Joint Contribution of Economics and Human Resources Management. *The Journal of Socia-Economics*, Elsevier. Vol.30 (1), 63-73.
- Joel, H. L. (1996). Introduction to Data analysis: The Rules of Evidence, Macintosh HD:DA:DA XI: Vol. I (006).
- Konrad, A. & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic Management Journal*, 21, 1225 – 1237.
- Kim, K.J. & Bonk, C. (2005). The future of online teaching in higher education: The survey says. *Literature Review*.
- Krejcie, Robert, V., Morgan, & Daryle, W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement
- Levine, D.I. (1995) Reinventing The Workplace: How Business And Employee Can Both Win Washington, D.C. Brookings Institution
- Lee, J.W (2012), High performance work system, person organization fit and organizational outcomes
- Lissitz, R. W., & Green, S. B. (1975). Effect of the number of scale points on reliability: A monte carlo approach. *Journal of Applied Psychology*, 60, 10-13.
- McEvoy, G.M.(1984). Small Business Personnel Practice. *Journal of Small Business Management*, Vol.22
- [Miller, G. A.](#) (1956). The Magical Number Seven, Plus or Minus Two: Some Limits on our Capacity for Processing Information. *Psychological Review*, 63, 81-97
- Miller, M. J., Woehr, D. and Hudspeth, N. 2002. "The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory." *Journal of Vocational Behavior* 60: 451-489
- Osterman, P. (1995). 'Work/family programs and the employment relationship'. *Administrative Science Quarterly*
- Online Berita UUM(2013) Uum Cuba Mencapai Kedudukan Universiti Terbaik Dunia. 13 Januari

- Peter .B., Michigan Eileen.A, Arne .L,Kalleberg,(1999)The Role Of The Work Environment And Job CharacteristicsIn Balancing Work And Family University Of North Carolina – Chapel Hill
- Peccei, R. (2004) *Human resource management and the search for the happy workplace*Rotterdam, Erasmus Institute of Management (ERIM).
- Pfeffer, J. (1996). When it comes to “best practices”, Why do smart organizations occasionally do dumb things? *Organizational Dynamics*,25(Summer), 33–44.
- Parson C and Nechocea .R (2007) The high performance work system in the paper industry
- Portal Komuniti Uum (2014) Laksanakan Tugas dengan Segera.2 Januari
- Pradeep, K.(2000) Rethinking High Performance Works System. School Of Industrial Relation Press, Queen’s University
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationshipbetween work life balance and organisational outcomes. Paper presented at the *Annual Conference of Society for Industrial-OrganisationalPsychology*.Olrando, April 12, 2003, 1-26.
- Preffer, J. (1994) Competitive Advantages Through People : Unleashing The Power The Power Of The Workforce. Harvard Business School Press, Boston, MA
- Preffer, J. (1998) The Human Equation: Building Profits By Putting People First. Harvard Business School, Pres, Boston, MA
- Ramsay, H., D. Scholarios and B. Harley, B. 2000. "Employees and High-Performance Work Systems: Testing Inside the Black Box," *British Journal of Industrial Relations* 38: 501–32.
- Rizk, R.R. (2008) “Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics”, *SocialResponsibility Journal*, Vol. 1 / 2, pp. 246-254.
- Robbins,S.P.(1996)Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi aplikasi Prenhallindo,Jakarta.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership (2nd ed)*, San Francisco: Jossey-Bass

- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business*. John Wiley & Sons Inc: Singapore.
- Utusan Malaysia (2010). Pelan Transformasi Mantapkan UUM. Utusan Malaysia 29 September.
- Van den Berg, P. T., Wilderom, C. P. M. 2004. Defining, Measuring, and Comparing Organisational Cultures. *Applied Psychology: An International Review* 53 (4), 570-582.
- Van Muijen, J.J. Van Koopman, P.L., Dondeyne, P., De Cock, G. and De Witte, K. (1992). Organizational culture, the development of an international instrument for comparing countries' in *Proceedings of the Second European Congress of Psychology*. G. Hunyady (ed). Budapest: Ke Szult.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003) 'Highperformance' management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175-195
- Yeandle, S. (n.d.). Older workers and work-life balance. Retrieved November 25, 2008 from <http://www.jrf.org.uk/bookshop/ebooks/1859353444.pdf>
- Yousef, D.A. (2001) "Islamic work ethic - A moderator between organisational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", *Personnel Review*, Vol. 30 No.2, pp. 152-165.
- Zacharatos, A., Barling, J. and Iverson, R.D. (2005), "High-performance work systems and occupational safety", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90 No. 1, pp. 77-93.